

按特殊工时制上班职工的新烦恼:

我的年假该如何休?

临近年末,像快递员、外卖小哥、销售等按特殊工时制上班的职工又有了新的烦恼:我的年假该如何休?

记者连日来采访了数位这样的劳动者,发现他们的休假情况并不乐观。对此,劳动法专业人士指出,他们有权按照法律规定进行休假,而因各方面原因导致的休假难问题要得以解决还有待时日。

只听过但从没见人休过

工时制即国家规定的有关劳动者的工作时间制度。我国主要实行两大类工时制:标准工时制与特殊工时制。标准工时制指“每日工作8小时,每周工作40小时”,是其他特殊工时制的计算依据和参考标准。特殊工时制主要有综合计算工时制和不定工时制两种。实行特殊工时制,须经有关部门备案。

在特殊工时制中,综合计算工时制以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间,其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同,适用于铁路、航空、旅游等需集中工作或轮班工作的岗位。不定工时制是指因企业生产特点或工作特殊需要,让职工机动工作的弹性工时制度,适用于企业高管、销售、部分媒体从业人员等工作时间不固定的岗位。

陈林在一家印刷厂担任设备维护与管理工程师,工作时间是上一天一夜班后休两天,周末和节假日也按照每三天轮一次的办法轮班。今年国庆假期,他轮了两天班。春节期间,单位会

根据员工情况重新排班。陈林认为自己的工作较为轻松,对轮班制度也很理解,并说年假也是可以休的。

而在采访过程中,像陈林这样对休假情况较为满意的却是少数,更多实行特殊工时制的职工说起休假来,都是“一言难尽”。

某大型物流公司的员工章杰明,已经干了10年快递员,他形容自己的工作“上班有点儿,下班没点儿,时间都不是自己的”。他每天早上7点上班,要忙到晚上9点才能下班,每周周末休一天。到了法定节假日,并不是每个人都能休假,加班费按照法定标准计算。至于带薪年假,章杰明也只是听说过,“从来没见过人休过”。

“年假原则上是有,但是能不能休是另一回事。”供职于北京一家媒体的吕燕飞从没休过年假,由于所在部门特殊,她周中休息一天,周末休息一天,法定节假日要和同事轮流上班,加班工资按照法定标准计算。在吕燕飞看来,这种倒休制度挺打乱正常生活节奏的。

休不成有多重原因

“一个萝卜一个坑,你走了,你的活儿谁干呐?”说到休假,章杰明也很为难。

他所在的快递公司,工资参考北京市最低工资标准,若收入达不到这个标准,公司会补贴,超过部分就都算自己的,工资计件算。

“每天爬20多趟6层楼,因为多层楼房没电梯。”章杰明认为快递员工作很辛苦,收入远没有外界传得那么高。他告诉记者,到了法定节假日,大家都不想上班,“平时太累了!像我们都是外来务工人员,所以都想休假想回家”。

因为在公司呆的年头长,山东老家离得也近,章杰明到了法定节假日都会休假回家。但其他的同事就不一定了,有时协调不过来,很多人节假日也要上班。

“我们行业比较特殊,一年365天要跟热点,得有人维持运转。”吕燕飞怕休假对工作有影响,所以基本不休假。

另一位在装备制造业做销售的杨琦峰则说,单位在法定节假日正常放假,但是有假他一般不休,也不会主动休年假。“我们的工资构成是基本工资加销售提成,基本工资很低,卖不出东西就没钱,损失的是自己。”所以到了周末和节假日,杨琦峰也经常出差跑市场。

至于员工主观上休假意愿强烈、但工作单位不让休的情况,北京中闻律师事务所合伙人沈斌偶说,这种情况劳动者可以向人社部门举报,不过这并不多见,“毕竟大多数人都很珍惜自己的工作,举报就意味着饭碗没了”。

休假难题要破解还需时日

《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假实施办法》等规定并未说明带薪年休假不适用于实行特殊工时制的用人单位,采用标准工时制和特殊工时制的劳动者,都享有劳动法赋予的权益。

北京中银律师事务所律师杨保全认为,一些特殊工时制用人单位考勤方式不同于一般的标准工时制,上班无需打卡,同时由于工作的特殊性,使得工作和休息不太容易分开,因此其休假安排确实不好操作。

对于职工未休假的补偿标准,沈斌偶介绍,《企业职工带薪年休假实施办法》规定,用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数,应当在本年度内对职工应休未休年休假天数,按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

沈斌偶认为,特殊工时制劳动者的休假难题,可从多方面分析,首先,许多特殊工时制劳动者,例如快递员、餐厅服务员等,休假权利意识较低,应加强法制宣传,加强劳动者的权利意识。其次,劳动监察部门要加强监管力度,主动出击去企业检查或抽查发现问题,行政机关的介入,能促进企业主动遵守休假的相关规章制度。

“目前整体的司法环境难以支持职工休假,如能真正严格执行法律规定,或可能从根本上解决这一难题。”沈斌偶说。

司法实践中也有不少特殊工时制员工主张年休假工资补偿的案件,杨保全说,法院会要求单位就员工已休年休假承担举证责任,如果单位举证不能也要承担不利后果。他建议单位建立特殊工时制员工年休假的请休和批准制度,例如专门安排、统一计算等。

(据《工人日报》)

